

КУРС НА ДОЛГОСРОЧНОЕ РАЗВИТИЕ

AIMING FOR LONG-TERM DEVELOPMENT

П.П. НЕВЕЙКИН
(ГУП МосНПО «Радон»)



P.P. NEVEYKIN
(SUE SIA Radon Moscow)

■ В эпоху рыночной экономики перед российским обществом открываются широкие перспективы. Однако на фоне стремления к прибыли часто забываются вопросы социальной поддержки работников предприятий. ГУП МосНПО «Радон» – это в первую очередь большой коллектив, который решает важные экологические задачи Центрального региона России и города Москвы. Одним из факторов долгосрочного устойчивого развития предприятия является эффективная социальная политика. Поэтому на ГУП МосНПО «Радон» успешно осуществляется поступательное развитие системы социальной инфраструктуры, основным элементом которой будут дополнительные пенсионные гарантии.

Основными документами, определяющими социальную поддержку сотрудников «Радона», являются:

- трудовой коллективный договор, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками предприятия и работодателем;
- положение «О негосударственном пенсионном обеспечении работников ГУП МосНПО «Радон», разработанное в целях совершенствования кадровой политики и усиления социальной защищенности работников;
- программа социального развития коллектива.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В НОВЫХ УСЛОВИЯХ

С 1 января 2008 года все бюджетное финансирование ГУП МосНПО «Радон» носит коммерческий характер. Учитывая, что таким образом финансируются более 90% всех выполняемых работ, данное изменение влечет за собой преобразование экономической политики предприятия. Как изменится социальная политика и льготы, определенные коллективным договором? Для ответа на это вопрос следует принимать во внимание следующие обстоятельства.

Во-первых, руководство предприятия решило сохранить все социальные льготы и финансовые выплаты, предусмотренные коллективным договором, более того, не инициировать их сокращение в будущем. Данное решение является серьезным шагом в формировании основ социальной инфраструктуры ГУП МосНПО «Радон». Не секрет, что сегодня многие предприятия при утверждении коллективных договоров ограничиваются рамками Трудового ко-

■ The current climate of market economy offers huge prospects to the Russian society. But often, social needs of the employees are sacrificed for profit-making.

SUE SIA Radon Moscow is, before anything else, a team of people who work to address very important ecological needs of the city of Moscow and the entire Central European region of Russia. A major element in assuring long-term sustainable development of the company is an effective social policy. That is why Radon Moscow has been consistently expanding its social infrastructure system, the cornerstone of which is additional retirement security.

The main documents that define the social support that Radon provides to its employees are the following:

- The collective labour agreement that regulates the social and work-related aspects of employment;
- The provisions for non-state pension arrangements for employees of SUE SIA Radon Moscow, which were developed with the objective of improving the company's staffing policy and reinforcement of the level of social security its employees enjoy;
- Social development programme.

SOCIAL POLICY IN A NEW ENVIRONMENT

From the 1st of January 2008, all government financing placed in Radon Moscow has become market-based. Knowing that government procurement accounts for about 90% of the company's business, this change has also brought about re-orientation of the economic policy pursued by Radon. What impact will this have on the social policy of the company and the social benefits its workers enjoy (as defined in the collective labour agreement)? For this question to be answered, a number of circumstances need to be taken into account.

First, the company's management has decided to keep all the social privileges and benefits that the workers are entitled to according to the collective labour agreement; moreover, the intention is to maintain them in the future. This decision is a serious step to shaping the social infrastructure of Radon Moscow. It is well known that now many companies make provisions in their collective labour agreement with employees for only those benefits envisaged by the Labour Code of the Russian Federation. In contrast to this trend, the collective labour agreement of Radon Moscow makes provisions for significant ben-

декса РФ. В противовес этой тенденции коллективный договор ГУП МосНПО «Радон» предусматривает значительные социальные льготы и финансовые выплаты, значительно превышающие те, что определены Трудовым кодексом РФ.

Во-вторых, новая экономическая стратегия предполагает качественные изменения в формировании пенсионных гарантий. Если ранее по согласованию с собственником (Правительством Москвы) социальные выплаты осуществлялись за счет бюджетного финансирования, то теперь они будут производиться за счет собственных средств предприятия или чистой прибыли. С этой целью в соответствии с уставом предприятия и Постановлением Правительства Москвы от 11.04.2006г. № 243-ПП на ГУП МосНПО «Радон» создан фонд материального поощрения. Его пополнению, правда, предшествует ряд обязательных отчислений, в частности, необходимо заплатить государству налог на прибыль (24%) и передать законное вознаграждение собственнику (15% прибыли, оставшейся после уплаты налога). Оставшаяся нераспределенная прибыль делится между четырьмя фондами, одним из которых и является фонд материального поощрения. Экономистами и бухгалтерами предприятия проведены расчеты, результаты которых позволяют надеяться, что социальные выплаты удастся произвести в полном объеме, предусмотренном коллективным договором.

В-третьих, в новых условиях все предприятие объективно ориентировано на целенаправленную и эффективную работу. В самом общем виде это означает, что критерии работы будут ориентированы по трем основным направлениям: доход (увеличение выручки и прибыли), расход (сокращение затрат без потери качества оказываемых услуг (работ)), инвестиции (формирование и развитие в долгосрочной перспективе конкурентоспособности научно-технической и управленческой основы предприятия). Это связано с тем, прибыль формируют не расчеты, а целенаправленная эффективная работа всего коллектива, ориентированная на увеличение доходов, сокращение затрат и получение наилучшего результата от оказанных услуг (работ).

Именно это стремление по возможности меньшими расходами выполнить заданные объемы работ и одновременно повысить эффективность производственных процессов за счет роста производительности труда заложит основы качественного развития ГУП МосНПО «Радон». Руководство предприятия выражает уверенность в понимании трудовым коллективом поставленных задач.

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Подобные преобразования вызывают резонный вопрос: как конкретно отразятся результаты развития предприятия на каждом его сотруднике?

Экономическое развитие предприятия должно способствовать удовлетворению материальных, социальных и духовных потребностей работников. В целях создания дополнительного механизма стиму-

Критерии работы ориентированы по трем основным направлениям: доход (увеличение выручки и прибыли), расход (сокращение затрат без потери качества оказываемых услуг (работ)), инвестиции (формирование и развитие в долгосрочной перспективе конкурентоспособности научно-технической и управленческой основы предприятия).

The criteria of successful business will become three-fold: profit (growth of revenues and profit), expenses (reduction of costs without compromising quality), investment (developing a scientific, technical and managerial core of the company that will ensure it is competitive in the long term).

efits and pay-outs far in excess of those envisaged by the Labour Code.

Second, the company's new economic strategy aims to completely reform the retirement guarantees offered to workers. Previously, the arrangement was for the owner (the government of the city of Moscow) to provide funding for the social payments, whereas now they will have to be covered by the company's own funds or profit. For this purpose, as per the Statute of the company and the Government of the city of Moscow Decree No. 243-PP of 11th April 2006, Radon Moscow has established an in-house financial incentives fund. Before any money can be allocated to the fund, however, a number of pre-conditions have to be fulfilled, such as payment of the federal profit tax (24%) and payment of 15% of the post-tax profit to the owner. The balance of profit is distributed between four funds, one of which is the material incentives fund. Economists and bookkeepers have made calculations that give grounds to hope that the company will be in a position to make the social payments fully as stipulated by the collective labour agreement.

Third, in the new business climate the company is objectively bound to become more goal-oriented and efficient in its operations. In practice, it means that the criteria of strategic business activities will become three-fold: profit (growth of revenues and profit), expenses (reduction of costs without compromising quality), investment (developing a scientific, technical and managerial core of the company that will ensure it is competitive in the long term). This is because profitability cannot just be calculated; it is the result of concentrated efficient effort of the entire team to increase income, reduce costs and assure the highest quality of performance.

It is this drive to reduce costs to a feasible minimum while completing the same amount of work and improve efficiency of the production processes through higher efficiency of labour that will form the basis for long-term growth of Radon Moscow. The management of the company is confident that the team understands the importance of these objectives.

NON-STATE PENSION PROVISIONS

A reasonable question to ask in light of these changes: what influence will they have on individual employees?

лирования работников, с одной стороны, и уверенности в завтрашнем дне – с другой, на ГУП МосНПО «Радон» разработана и внедрена корпоративная пенсионная программа, определенная положением «О негосударственном пенсионном обеспечении работников ГУП МосНПО «Радон».

Несмотря на то, что программой негосударственного пенсионного обеспечения в «Радоне» начали заниматься давно, качественный рывок в ее реализации произошел именно сейчас. В 2006 году на предприятии начался пересмотр основных положений негосударственного пенсионного обеспечения, к августу 2007 года удалось окончательно сформировать оптимальные условия, при которых соблюдается баланс интересов работодателя и работников. Утверждено новое положение о негосударственном пенсионном обеспечении. Для сравнения, остановлюсь на некоторых его аспектах.

Согласно новому положению, каждому участнику системы негосударственного пенсионного обеспечения предприятия открывается именной пенсионный счет в негосударственном пенсионном фонде (НПФ), обслуживающем программу. Ранее все денежные средства (пенсионные резервы) хранились на солидарном счете предприятия, в виде одной большой общей «корзины», и фактически были обезличены. Сейчас участником программы может стать только сотрудник, имеющий непрерывный стаж работы на ГУП МосНПО «Радон» не менее 15 лет. При этом именной пенсионный счет открывается независимо от того, достиг работник пенсионного возраста или нет.

Это справедливо, когда пенсионные взносы учитываются индивидуально в пользу каждого человека, отдавшего ГУП МосНПО «Радон» значительную часть своей трудовой жизни. Новая система гарантирует это. Всем сотрудникам предприятия, имеющим стаж непрерывной работы более 15 лет (1030 человек, почти 38% всех работающих на предприятии), открыты именные пенсионные счета, на которые распределены все сформированные ранее в рамках солидарного счета пенсионные резервы.

В старой редакции положения работник терял право на негосударственную пенсию при увольнении с предприятия до достижения пенсионного возраста, независимо от того, сколько лет он отработал. Теперь за работником, имеющим непрерывный стаж работы на предприятии более 20 лет, но увольняющимся по собственному желанию, сохраняется именной пенсионный счет с накоплениями – где бы он впоследствии ни работал, ему гарантировано негосударственное пособие после выхода на пенсию по возрасту.

Размер выплачиваемой от предприятия негосударственной пенсии в среднем составляет 15-25% месячной зарплаты участника пенсионной программы. Руководство ГУП МосНПО «Радон» ставит задачу довести общую сумму замещения (государственное пособие плюс негосударственная пенсия) до 40% от утраченного среднемесячного заработка работника. Это позволит предприятию более успешно решать

Economic growth of the company is expected to be seen through increased fulfilment of the material, social and cultural needs of the workers. To create an additional mechanism of employee motivation and enhance their sense of long-term security, the administration of Radon Moscow has developed and implemented a corporate pensions programme which is governed by the provisions of the internal Regulation on Non-State Pension Arrangements for Radon Moscow Employees.

Despite the fact that Radon had started working on its non-state pensions programme quite some time ago, a real breakthrough in its actual implementation only took place recently. In 2006, the company started the process of formulating the key provisions of its non-state pensions arrangements, and by August 2007 the optimum conditions were finally agreed that could balance the interests of the employer with those of the employees. The new internal regulation on the company's non-state pensions programme was approved. To give you an idea of what it is, let me provide a few examples.

According to this new regulation, each participant of the pensions programme will have a personal account opened for him in a nation-wide pensions fund that will service the programme. Previously, all pensions allotments were accumulated on a consolidated account held by the company as a single large "basket" and were thus impersonal. Now, the pension arrangements will become available only to those employees who have worked for Radon Moscow continuously for at least 15 years. The account may be opened for the person regardless of whether he or she is of retirement age or not.

This is only fair when retirement allocations are transferred individually to personal accounts of those people who have dedicated much of their careers to Radon Moscow. The new system guarantees that. All employees who have been with the company for over 15 consecutive years (1,030 people, which corresponds to nearly 38% of all personnel currently employed) now have personal retirement accounts, to which the previous "single-chunk" consolidated account funds have been distributed to.

According to the former Radon pensions scheme, an employee would no longer be entitled to non-state pension if he resigned from the company before retirement age, regardless of how many years he spent with the company. Now any employee who has worked for Radon for over 20 continuous years and wishes to resign of his own accord, will still retain his personal accumulated pensions account, which he will have access to once retired because of age, regardless of where he spent the rest of his working career.

The amount of extra non-government pension paid by the company to a former employee-participant of the pensions programme is normally within 15-25% of his former monthly salary. The management of Radon Moscow will strive to improve that so that the total salary replacement (state pension plus company pension) can be increased to 40% of the former monthly salary. This will help the company lead a more success-

вопросы кадровой политики, а бывшему работнику – получать достойную пенсию.

Выплачиваемые негосударственные пенсии ежегодно индексируются на величину доходности, начисляемой негосударственным пенсионным фондом на пенсионные счета пенсионеров предприятия. Пенсионные резервы ГУП МосНПО «Радон» сконцентрированы в НПФ «Лукойл-Гарант», который является одним из лидеров среди всех негосударственных пенсионных фондов России. Ежегодно начисляемая на счета доходность НПФ «Лукойл-Гарант» в среднем на 3-5% выше коэффициента инфляции по стране. Согласно статистике фонда, размер выплачиваемой им негосударственной пенсии в период с 1997 по 2007 год за счет ежегодной индексации возрос более чем в 9 раз!

Положением «О негосударственном пенсионном обеспечении работников ГУП МосНПО «Радон» определены и другие необходимые гарантии пенсионного обеспечения.

Несмотря на существенные положительные сдвиги в обеспечении работников негосударственными пенсиями, руководство ГУП МосНПО «Радон» не собирается останавливаться на достигнутом. Мировой опыт показывает, что эффективный путь создания совершенных корпоративных систем пенсионного обеспечения – это переход на принципы совместного (долевого) участия работника и работодателя в формировании пенсионных накоплений.

Реализуемая в настоящее время государственная политика в области стимулирования добровольных пенсионных накоплений россиян позволяет нам рассчитывать на получение поддержки со стороны государства при внедрении таких принципов на предприятии. Согласно принятому Федеральному закону от 30.04.2008г. №56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений», работнику, осуществляющему добровольные отчисления от заработка на накопительную часть пенсии (в размере не менее 2 000 рублей в год), государство ежегодно будет добавлять сумму, равную сумме взносов работника, но не более 12 000 рублей в год. При этом участвовать в осуществлении таких добровольных пенсионных накоплений разрешено и работодателю с предоставлением существенных налоговых льгот. Такие трехсторонние меры, направленные на формирование пенсионного капитала работника, смогут существенно повысить уровень его социальной защищенности при выходе на пенсию.

Таким образом, предприятию предстоит двигаться дальше, развивать и совершенствовать созданную пенсионную систему в соответствии с накопленным опытом. Главное, что уже сегодня заложены основы для пенсионных гарантий работникам ГУП МосНПО «Радон».

Размер выплачиваемой от предприятия негосударственной пенсии в среднем составляет 15-25% месячной зарплаты участника пенсионной программы.

The amount of extra non-government pension paid by the company to a former employee-participant of the pensions programme is normally within 15-25% of his former monthly salary.

ful staffing policy and help former employees receive better pensions.

Non-government pensions are annually adjusted to reflect the current return rate paid by the non-state pension fund on the retirement accounts of former Radon employees. The retirement reserves of Radon Moscow are concentrated in the Lukoil-Garant Pensions Fund, which is a leading provider of non-government retirement pension services in Russia. The annual return rate on accounts in Lukoil-Garant is on average 3-5% above the inflation level in the country. According to the statistics kept by the Fund, the total amount of pensions it pays has grown more than nine-fold from 1997 to 2007!

The Regulation on Non-State Pension Arrangements of Radon Moscow also determines a number of other mechanisms of retirement guarantees.

Despite the recent major improvements in making non-government pension arrangements for its employees, Radon Moscow will not stop there. International experience shows that the best corporate pensions systems are created when employees, along with managers, are given a share in the company's own accumulated pensions fund.

The current national government policy encouraging Russians to make their own voluntary retirement arrangements gives us hope to believe that the government will support the introduction of such principles in the company. According to the recently passed Federal Law on Additional Pensions Insurance Arrangements and State Support to Accumulative Pensions Funds No. 56-FZ of the 30th of April 2008, "a working individual who makes regular voluntary payments to an accumulative personal retirement account (of at least 2,000 roubles a year) will receive from the federal government an annual addition to his retirement account which will be equal to the person's own allocations, but not exceeding 12,000 roubles per year". Employers may also participate in such voluntary accumulative pensions arrangements, which will make them entitled to considerable taxation privileges. Such trilateral action helping employees arrange decent retirements will make them far more comfortable when they reach the retirement age.

Therefore, based on its current experience, the company intends to continue to further advance and improve its pension system. Most importantly, the foundations for secure retirement of Radon Moscow employees have already been laid.